

KECENDERUNGAN PENGURUS DALAM MENTAATI NORMA ORGANISASI KEMAHASISWAAN

Suroto

PPKn, FKIP, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

Alamat e-mail: suroto_fkip@unlam.ac.id

A. ABSTRAK

Perguruan tinggi sebagai salah satu wahana pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi tidak terkecuali organisasi tingkat mahasiswa (kemahasiswaan) diharapkan tidak mengalami sterilisasi dalam hal tuntutan nilai-nilai moral. Nilai-nilai keluhuran budi berupa moral tersebut harus terus diasah dan ditumbuhkembangkan dalam diri setiap mahasiswa selama mereka masih menjadi anak didik di suatu lembaga pendidikan tinggi. Universitas Lambung Mangkurat melalui Fakultas maupun Program Studi telah melaksanakan kewajibannya dengan baik melalui beberapa fasilitas kemahasiswaan. Norma organisasi sebagai sebuah bentuk rambu-rambu bagi kegiatan organisasi juga telah ada dan senantiasa dikembangkan oleh pengurus organisasi tersebut sebagai bagian maupun bentuk kreatifitas dari dalam diri mahasiswa melalui program-program organisasi yang sedang maupun akan dijalankan.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan dan penguasaan terhadap ilmu pengetahuan maupun teknologi yang tidak dinaungi maupun dibatasi oleh nilai-nilai moral yang utuh dikhawatirkan akan cenderung mendorong manusia kepada hal-hal yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, perguruan tinggi sebagai salah satu wahana pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi tidak boleh steril dari tuntutan nilai-nilai yang seperti itu. Dunia ataupun lembaga pendidikan tinggi merupakan dunia yang identik dengan pemikiran maupun perilaku idealisme yang senantiasa menghendaki adanya perbaikan di masa sekarang maupun akan datang. Di dalam dunia pendidikan tinggi terdapat peserta didik (mahasiswa) yang diharapkan akan menjadi pelaku perubahan atau sering dikenal sebagai agent of change. Melalui dunia pendidikan di tingkat perguruan tinggi pula mahasiswa senantiasa mengasah dan melatih kemampuan non akademik melalui berbagai unit kegiatan mahasiswa yang terbagi ke dalam beberapa tingkatan, mulai tingkat Universitas, Fakultas, maupun Program Studi.

Pelaksanaan maupun penanaman nilai-nilai moral pada diri mahasiswa sebenarnya tidak dapat dilakukan secara mendadak. Hal tersebut membutuhkan faktor-faktor pendukung berupa perangkat normayang jelas, konsisten dalam penerapannya, dan menjadi teladan semua unsur keluarga besar perguruan tinggi yang bersangkutan tidak terkecuali pada organisasi kemahasiswaan yang ada di seluruh lingkungan tersebut. Sebagaimana lazimnya suatu rumusan tata krama, misalnya untuk kalangan profesional tertentu atau untuk warga masyarakat terhormat lainnya, norma kemahasiswaan ini pun secara eksplisit hanya mencantumkan kewajiban-kewajiban. Rumusan yang meletakkan kewajiban bagi salah satu hak dapat dipahami. Sebaliknya, sebagai hak bagi pihak yang lain karena keduanya merupakan dua sisi mata uang yang sama (antinomi) juga sebaiknya dicantumkan.

Organisasi-organisasi kemahasiswaan yang ada di perguruan tinggi Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin pada umumnya dibina oleh Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan untuk tingkat universitas,

sedangkan untuk tingkat fakultas dibina oleh Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, sementara pada tingkat Program Studi dibina oleh pihak Program Studi Sendiri di bawah komando Ketua Program Studi itu sendiri. Dalam pelaksanaan rutinitasnya setiap organisasi kemahasiswaan seyogianya memiliki rambu-rambu peraturan maupun norma organisasi.

C. RUMUSAN MASALAH

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kecenderungan pengurus yang cenderung abai terhadap norma organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana para pengurus organisasi kemahasiswaan melakukan penyesuaian terhadap norma organisasi yang telah dimiliki".

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah "Untuk mengetahui gambaran tentang bagaimana kecenderungan pengurus organisasi kemahasiswaan dalam melakukan penyesuaian terhadap norma organisasi yang telah dimiliki".

E. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan teori dan konsep pendidikan pada umumnya serta teori dan konsep organisasi pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan diketahuinya gambaran tentang kecenderungan pengurus organisasi kemahasiswaan dalam melakukan penyesuaian terhadap norma organisasi yang telah dimiliki.

F. Tinjauan Pustaka

Menurut Jacobs dan Everett (Ilyas, 2003:99) 'Norma adalah wahana mental organisasi yang berkaitan dengan apa yang harus dan tidak harus dilakukan oleh setiap pengurus atau anggota organisasi'. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa norma adalah wahana mental organisasi yang berkaitan dengan apa yang harus dan tidak harus dilakukan oleh setiap pengurus atau anggota organisasi.

Sementara itu, Durkheim (Berry, 2003:49) menyatakan bahwa:

Norma adalah sesuatu yang berada di luar individu, membatasi mereka dan mengendalikan tingkah laku mereka. Individu-individu mungkin tidak merasa mendapat tekanan atau paksaan, karena mereka sudah menginternalisasikan norma-norma tersebut. Selain itu, mereka juga sudah menerima norma-norma tersebut sebagai standar tingkah laku mereka sendiri.

Pandangan yang dikemukakan oleh Durkheim agak berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Jacobs dan Everett. Teori yang dikemukakan oleh Jacobs dan Everett memiliki keunggulan bahwa norma adalah sesuatu yang berada di luar individu, sehingga norma membatasi dan mengendalikan tingkah laku individu yang bersangkutan. Karena itu, sebagian individu mungkin tidak merasa mendapat tekanan atau paksaan karena mereka sudah menginternalisasikan norma-norma tersebut dalam suatu organisasi. Selain itu, mereka juga sudah menerima norma-norma tersebut sebagai standar tingkah laku mereka sendiri dalam suatu organisasi. Pandangan yang dikemukakan oleh Jacobs dan Everett juga memiliki kelemahan, yakni tidak menyebutkan secara detail tentang bentuk-bentuk dari norma tersebut.

Robbins (Ilyas, 2003:100) mengemukakan bahwa "Norma berkaitan

dengan bagaimana seharusnya pengurus organisasi bekerja keras, produktivitas mereka dan bagaimana mereka berkomunikasi sehingga

aspek-aspek ini sangat mempengaruhi peran pengurus dan organisasi". Hal tersebut menunjukkan bahwa norma berkaitan dengan bagaimana seharusnya pengurus organisasi bekerja keras, produktivitas mereka dan bagaimana mereka berkomunikasi sehingga aspek-aspek ini sangat mempengaruhi peran pengurus dan organisasi. Sementara, Narwoko dan Suyanto (2004:85) menyatakan ada dua konsepsi umum tentang norma yaitu:

1. Sebagai suatu evaluasi atau penilaian dari tingkah laku, yaitu penilaian terhadap perilaku yang dianggap baik atau tidak seharusnya terjadi.
2. Sebagai tingkah laku yang diharapkan atau dapat diduga, yaitu menunjuk pada aturan-aturan tingkah laku yang didasarkan pada kebiasaan atau adat-istiadat masyarakat.

Pandangan di atas menyatakan bahwa norma sebagai suatu evaluasi atau penilaian dari tingkah laku, yaitu penilaian terhadap perilaku yang dianggap baik atau tidak seharusnya terjadi dan sebagai tingkah laku yang diharapkan atau dapat diduga, yaitu menunjuk pada aturan-aturan tingkah laku yang didasarkan pada kebiasaan atau adat-istiadat yang berlaku dalam suatu organisasi.

Wahyu (1991:20) mengemukakan bahwa secara konseptual, norma kelompok (organisasi) ada dua macam, yaitu:

1. Norma umum.
Meliputi aturan-aturan tingkah laku, ganjaran atas kesetiaan dan hukum atas pelanggaran.
2. Norma khusus.
Menyangkut aspek peran tertentu bagi pengurus kelompok (organisasi) yang menduduki suatu posisi (jabatan).

Lebih lanjut Wahyu menyatakan bahwa norma kelompok (organisasi) yang formal biasanya dikodifikasikan secara tertulis, sedangkan yang informal kadang-kadang saja, lebih banyak diaktualisasikan dalam bentuk kesepakatan-kesepakatan umum saja. Pandangan tersebut menyatakan bahwa norma organisasi terdiri dari dua macam, yaitu norma umum dan norma khusus. Selain itu, norma kelompok (organisasi) yang formal biasanya dikodifikasikan secara tertulis sedangkan yang informal kadang-kadang saja, lebih banyak diaktualisasikan dalam bentuk kesepakatan-kesepakatan umum saja.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000:72) bahwa:

Norma merupakan standar perilaku yang diterima oleh suatu kelompok (organisasi) yang merupakan andil dari pengurus kelompok (organisasinya). Kelompok (organisasi) membentuk norma-norma yang mengikat pengurus kelompok (organisasi) tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pada situasi tertentu. Dari sudut pandang seseorang bahwa norma menjelaskan apa yang diharapkan seseorang dalam situasi tertentu. Jika norma telah diterima oleh pengurus kelompok (organisasi), maka norma tersebut berfungsi sebagai alat untuk mempengaruhi dan mengendalikan perilaku pengurusnya.

Dibandingkan dengan pandangan Ilyas, teori ini memiliki keunggulan yakni apabila norma telah diterima oleh pengurus kelompok (organisasi), maka norma tersebut berfungsi sebagai alat untuk mempengaruhi dan mengendalikan perilaku pengurusnya. Pandangan ini juga memiliki kelemahan, yakni tidak menyebutkan tentang mekanisme pembentukan norma yang dapat diterima oleh pengurus organisasi.

Berry (2003:49) menyatakan bahwa:

Individu menginternalisasikan aturan-aturan, menerima aturan-aturan itu sebagai standar tingkah laku yang benar

dan yang salah serta ia dikendalikan oleh norma-norma tersebut tidak saja melalui rasa takut untuk merugikan sesamanya tetapi juga dengan melalui perasaan bersalah bila melanggar norma-norma tersebut.

Pandangan di atas menyatakan bahwa individu menginternalisasikan aturan-aturan, menerima aturan-aturan itu sebagai standar tingkah laku yang benar dan yang salah serta mereka dikendalikan oleh norma-norma tersebut tidak saja melalui rasa takut untuk merugikan sesamanya tetapi juga dengan melalui perasaan bersalah bila melanggar norma-norma tersebut.

Sementara Robbin (Ilyas, 2003:99-100) menjelaskan bahwa yang membuat norma demikian penting untuk kesuksesan pengurus adalah sebagai berikut:

1. Norma membuat tim kerja bertahan hidup.
2. Norma dapat memprediksi perilaku pengurus organisasi.
3. Norma dapat mencegah kemungkinan hubungan interpersonal yang tidak menyenangkan, dan
4. Norma memberi kesempatan bagi pengurus organisasi untuk berpendapat mengenai nilai-nilai sentral organisasi dan membuat identitas organisasi semakin jelas.

Dari pandangan tersebut menunjukkan bahwa yang membuat norma demikian penting untuk kesuksesan pengurus adalah norma membuat tim kerja bertahan hidup, norma dapat memprediksi perilaku pengurus organisasi, norma dapat mencegah kemungkinan hubungan interpersonal yang tidak menyenangkan, dan norma memberi

kesempatan bagi pengurus organisasi untuk berpendapat mengenai nilai-nilai sentral organisasi dan membuat identitas organisasi.

Menurut Soekanto (1990:224) bahwa suatu norma tertentu dikatakan telah melembaga (institutionalized) apabila norma tersebut:

1. Diketahui.
2. Difahami dan dimengerti.
3. Ditaati.
4. Dihargai.

Pandangan di atas menunjukkan bahwa suatu norma dikatakan telah melembaga (institutionalized) apabila norma tersebut diketahui, difahami dan dimengerti, ditaati serta dihargai oleh pengurus organisasi. Sementara Sunggono (1994:143) menyatakan bahwa kekurangefektifan implementasi norma disebabkan oleh:

1. Kurangnya peranan para aktor pelaksana dalam mengimplementasikan norma.
2. Masih lemahnya (kurang) dalam menyebarkan norma kepada pengurus organisasi.

Pendapat di atas menyatakan bahwa kekurangefektifan dalam mengimplementasikan norma disebabkan oleh kurangnya peranan para aktor pelaksana dalam mengimplementasikan norma serta masih lemahnya (kurang) dalam menyebarkan norma kepada pengurus organisasi. Sementara Anderson (Sunggono, 1994:144) menyatakan bahwa sebab-sebab pengurus organisasi untuk mengetahui dan melaksanakan suatu norma yakni:

1. Respek pengurus organisasi terhadap otoritas dan keputusan-keputusan bidang-bidang organisasi.
2. Adanya kesadaran untuk menerima kebijaksanaan.
3. Adanya keyakinan bahwa kebijaksanaan itu dibuat secara sah, konstitusional dan dibuat oleh pengurus organisasi yang

- berwenang melalui prosedur yang telah ditetapkan.
4. Sikap menerima dan melaksanakan kebijaksanaan itu karena lebih sesuai (bermanfaat) terhadap kepentingan pribadi.
 5. Adanya sanksi-sanksi tertentu yang akan dikenakan apabila tidak

melaksanakan suatu norma organisasi.

6. Adanya penyesuaian waktu khususnya bagi kebijaksanaan-kebijaksanaan yang kontroversial yang lebih banyak mendapat penolakan pengurus organisasi dalam pengimplementasiannya.

Pandangan di atas menunjukkan bahwa sebab-sebab pengurus organisasi untuk mengetahui dan melaksanakan suatu (norma) adalah karena respek pengurus organisasi terhadap otoritas dan keputusan-keputusan bidang-bidang organisasi, adanya kesadaran untuk menerima kebijaksanaan, adanya keyakinan bahwa kebijaksanaan itu dibuat secara sah, konstitusional dan dibuat oleh pengurus organisasi yang berwenang melalui prosedur yang telah ditetapkan, sikap menerima dan melaksanakan kebijaksanaan itu karena lebih sesuai (bermanfaat) terhadap kepentingan pribadi, adanya sanksi-sanksi tertentu yang akan dikenakan apabila tidak melaksanakan suatu norma organisasi serta adanya penyesuaian waktu khusus bagi kebijaksanaan-kebijaksanaan yang kontroversial yang lebih banyak mendapat penolakan pengurus organisasi dalam pengimplementasiannya,

Menurut Soekanto (Narwoko dan Suyanto, 2004:103-104) bahwa faktor-faktor yang menyebabkan pengurus organisasi berperilaku menyimpang dari norma yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Karena kaidah-kaidah yang ada tidak memuaskan bagi pihak tertentu atau karena tidak memenuhi kebutuhan dasarnya.
2. Karena kaidah yang ada kurang jelas perumusannya sehingga

menimbulkan aneka penafsiran dan penerapan.

3. Karena di dalam organisasi terjadi konflik antara peranan yang dipajang oleh pengurus organisasi.
4. Karena memang tidak mungkin untuk mengatur semua kepentingan pengurus organisasi secara merata.

Menurut pandangan di atas bahwa faktor-faktor yang menyebabkan pengurus organisasi berperilaku menyimpang dari norma yang berlaku adalah karena kaidah-kaidah yang ada tidak memuaskan bagi pihak tertentu atau karena tidak memenuhi kebutuhan dasarnya, karena kaidah yang ada kurang jelas perumusannya sehingga menimbulkan aneka penafsiran dan penerapan, karena di dalam organisasi terjadi konflik antara peranan yang dipajang oleh pengurus organisasi serta memang tidak mungkin untuk mengatur semua kepentingan pengurus organisasi secara merata.

Dari beberapa pandangan di atas teori yang paling relevan untuk membahas masalah penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Soekanto (1990:224) karena suatu norma dikatakan telah melembaga (institusionalized) apabila norma tersebut sudah diketahui, difahami dan dimengerti, ditaati serta dihargai oleh pengurus organisasi. Dengan menggunakan teori tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dipecahkan secara tuntas.

G. Metode Penelitian

Penelitian tentang "Kecenderungan Pengurus dalam Mentaati Norma Organisasi Mahasiswa" ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Wahyu (2005:15) yang menyatakan bahwa "Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif". Digunakannya pendekatan kualitatif dengan alasan bahwa permasalahan yang diangkat bersifat holistik, kompleks, dinamis dan penuh makna. Sehingga tidak mungkin data pada situasi sosial tersebut dijangkau dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen penelitian seperti

kuesioner atau pedoman wawancara. Selain itu, Peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis dan teori.

data tersebut, maka sumber data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Fakultas
2. Program Studi.
3. Para Dosen.
4. Organisasi kemahasiswaan.

Teknik yang digunakan untuk menentukan atau memilih sumber data dalam penelitian ini adalah secara purposive. Menurut

H. Tempat Penelitian

Penelitian tentang “Kecenderungan Pengurus dalam Mentaati Norma Organisasi Kemahasiswaan” ini dilaksanakan di FKIP Unlam Banjarmasin. Hal tersebut peneliti jadikan sebagai tempat untuk melaksanakan penelitian dikarenakan ada kecenderungan yang menunjukkan bahwa pengurus organisasi kemahasiswaan kurang memperhatikan terhadap norma-norma organisasi yang telah mereka ketahui.

Soehartono (1995:63) bahwa “Pemilihan sumber data secara purposive adalah teknik pengumpulan data dengan mengambil siapa saja yang menjadi anggota sumber data yang menurut pertimbangan Peneliti sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian”.

Sumber data pada tahap awal memasuki lapangan dipilih orang yang memiliki power atau otoritas pada situasi sosial dan obyek yang diteliti, sehingga mampu membuka pintu ke mana peneliti akan melakukan pengumpulan data. Jadi siapa yang dijadikan sumber data dan berapa jumlahnya dapat diketahui setelah penelitian selesai, sehingga tidak dapat disiapkan sejak awal. Sebab tujuan pengambilan sumber data adalah untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin bukan untuk melakukan generalisasi.

I. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wahyu (2003:98) yang menyatakan bahwa “Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek penelitiannya (tidak melalui objek perantara)”. Selanjutnya Wahyu (2003:98) menyatakan bahwa “Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti”. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

Data primer yang akan digali meliputi kepribadian pengurus organisasi kemahasiswaan yang terdiri dari tanggung jawab, kemandirian, tujuan dan kemampuan untuk berorientasi keluar serta keinginan yang kuat dari pengurus organisasi untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan peran dan tugasnya. Sementara data sekunder yang akan digali meliputi data dan dokumen-dokumen di FKIP Unlam, yakni tentang keadaan fakultas, keadaan dosen dan keadaan mahasiswa PKn. Sehubungan dengan

J. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan sudah mempunyai norma organisasi (AD/ART), tetapi AD/ART tersebut tidak disampaikan kepada para pengurus organisasi. Sehingga hampir semua pengurus organisasi tidak mengetahui, isi dan maksud dari norma organisasi tersebut secara rinci kecuali Ketua organisasi kemahasiswaan saja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengurus organisasi kemahasiswaan belum mentaati dan menghargai akan keberadaan dari norma organisasi yang sudah dimiliki. Sehingga peran pengurus dalam menjalankan tugasnya belum bisa maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pengurus organisasi kemahasiswaan tidak

berusaha secara serius untuk mengimplementasikan norma organisasi tersebut dalam kehidupan berorganisasi. Selain itu, pengurus pengurus inti dalam hal ini Ketua organisasi tidak menyebarkan norma organisasi tersebut kepada para pengurus organisasi yang lain. Sehingga pengurus organisasi sebagian besar tidak mengetahui, memahami, mentaati dan menghargai akan keberadaan norma organisasi tersebut.

Sebagai pengurus biasa dan pengurus inti terutama Ketua organisasi harus mampu menyebarkan norma organisasi kepada para pengurus organisasi yang lain secara menyeluruh. Sehingga pengurus organisasi dapat mengetahui, memahami dan mengerti akan isi dan maksud dari norma organisasi tersebut. Menurut Sunggono (1994:143) bahwa kekuranganeftifan implementasi norma disebabkan oleh:

1. Kurangnya peranan para aktor pelaksana dalam mengimplementasikan norma.
2. Masih lemahnya usaha untuk menyebarkan norma kepada pengurus organisasi.

Pendapat di atas menyatakan bahwa kekuranganeftifan dalam mengimplementasikan suatu norma disebabkan oleh kurangnya peranan para aktor pelaksana dalam mengimplementasikan norma serta masih lemahnya usaha untuk menyebarkan norma organisasi kepada pengurus organisasi. Jadi sebagai pengurus suatu organisasi dalam hal ini adalah pengurus inti harus mampu untuk menyebarkan norma organisasi yang sudah dimiliki kepada para pengurus organisasi yang lain. Selain itu, sebagai ketua organisasi, pengurus inti maupun pengurus biasa dalam organisasi HIMA PKn juga harus mau berusaha dan beriktikad baik untuk mengimplementasikan norma organisasi yang sudah dimiliki sebagai pedoman dalam menjalankan perannya selama periode kepengurusan berlangsung, sehingga norma organisasi tersebut dapat diketahui, dipahami dan dimengerti, ditaati serta dihargai akan keberadaannya.

Menurut Soekanto (1990:224) bahwa suatu norma tertentu dikatakan telah melembaga (institusionalized) apabila norma tersebut:

5. Diketahui.
6. Difahami dan dimengerti.
7. Ditaati.
8. Dihargai.

Pandangan di atas menunjukkan bahwa suatu norma dikatakan telah melembaga (institusionalized) apabila norma tersebut sudah diketahui, difahami dan dimengerti, ditaati serta

dihargai oleh pengurus organisasi. Jadi sebagai pengurus organisasi HIMA PKn seharusnya mengetahui, memahami dan mengerti, mentaati serta menghargai akan keberadaan dari norma organisasi tesebut.

K. Kesimpulan

Organisasi kemahasiswaan yang ada di FKIP Unlam secara mayoritas sudah memiliki norma organisasi tetapi yang mengetahuinya selama ini hanya ketua organisasi saja sehingga pengurus organisasi belum mengetahui secara rinci dan mendalam, sehingga diperlukan adanya penyampaian secara maksimal kepada seluruh pengurus maupun anggotanya.

L. Saran

Sebaiknya setiap ketua organisasi kemahasiswaan menyampaikan norma organisasi, baik yang telah dimiliki maupun yang akandiusulkan, baik melalui bentuk dokumen maupun berupa pembiasaan kepada semua pengurus organisasi secara menyeluruh.

M. Daftar Pustaka

Gitosudarmo, Idriyo dan Sudita, Nyoman, 2000. Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.

Manullang, 1977. Dasar-Dasar Management. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Maworuntu, Bob, 1997. Dasar-Dasar Abdi Negara Melayani Masyarakat. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Muchsan, 1992. Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia. Yogyakarta : Liberty.

Ndraha, Taliziduhu, 2003. Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru). Jakarta : Rineka Cipta.

Pedgorecki, Adam dan Cristoper, J. Whelan (Eds), 1987. Pendekatan Sosiologi Terhadap Hukum. Jakarta : Bina Aksara.

Pendidikan Sosiologi dan Antropologi FKIP Unlam, 2006. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Banjarmasin : FKIP Unlam Banjarmasin.

Rivai, Veithzal, 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Grafindo Persada.

Saleh, Ismail, 1988. Ketertiban dan Pengawasan. Jakarta : Haji Masagung.

Siagian, Sondang P, 1976. Peranan Staf dalam Management. Jakarta : Gunung Agung.

Siagian, Sondang P, 1990. Filsafat Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.

Soehartono, Irawan, 1995. Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Soekarno, K, 1968. Dasar-Dasar Management. Jakarta : Miswar.

Sutarto, 1991. Dasar-Dasar Organisasi. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Suyatna, I Gde, 1982. Ciri-Ciri Kedinamisan Kelompok di Bali dan Peranannya dalam Pembangunan. Disertasi pada Pascasarjana.

Bogor : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Syafiie, Inu Kencana, 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI). Jakarta : Bumi Aksara.

Syamsi, Ibnu, 1994. Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Rineka Cipta.

Thoha, Miftah, 2005. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Universitas Lambung Mangkurat, 2005. Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Tingkat Fakultas Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin : Unlam Banjarmasin.

Wahyu, 2003. Teknik Penulisan Skripsi/Tesis. Banjarmasin : STIE Nasional Banjarmasin.

Wahyu, 2006. Penelitian Kualitatif. Banjarmasin : Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Wexley, Keneth. N dan Yuki, Gari. A, 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta : Rineka Cipta.